

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hakikatnya perusahaan didirikan memiliki tujuan yaitu untuk mendapatkan profit. Untuk mencapai tujuan tersebut peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk dapat menjalankan peranan atau tugas-tugas dalam mengoperasikan teknologi yang ada serta memberikan pemikiran-pemikiran yang inovatif dan kreatif. Sumber daya manusia yang kreatif dan profesional merupakan suatu kunci utama dalam berkembangnya suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dikelola secara optimal agar kuantitas dan kualitas SDM yang ada dalam suatu organisasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan dapat menjadi aset organisasi dalam persaingan bisnis. Dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) suatu perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak pada kondisi psikologis karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan pada saat bekerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja, pemberian kompensasi juga harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai balas jasa perusahaan kepada para karyawan.

Pemberian balas jasa ini dimaksudkan untuk mendorong aktivitas dan kreativitas karyawan sehingga dapat mengurangi turnover intention karyawan terhadap perusahaan. Apabila perusahaan tidak mampu memberikan lingkungan kerja dan kompensasi yang layak, maka perusahaan tidak hanya kehilangan tenaga profesional, tetapi juga akan kalah bersaing dengan para pesaingnya karena tujuan perusahaan tidak tercapai.

Turnover intention merupakan suatu keinginan atau niat untuk meninggalkan perusahaan. Tingkat turnover intention karyawan pada suatu perusahaan kurang baik, maka dapat menimbulkan turunnya semangat bagi para karyawan yang masih bekerja, serta berkurangnya produktifitas dan penambahan biaya yang dikeluarkan bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Hal itu dikarenakan adanya pengeluaran tambahan untuk memberikan pesangon bagi karyawan yang keluar, merekrut dan melatih kembali para karyawan baru.

Hal itu dapat menyebabkan terjadinya inefisiensi dalam pengelolaan sumber daya dan menjadi penghambat perusahaan dalam persaingan bisnis. Jika perusahaan dapat mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik maka kinerja perusahaan dalam pendapatan dan pengeluaran juga akan baik.. Turnover yang terjadi merupakan suatu hal yang tidak diinginkan karena menimbulkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan. Turnover merupakan

pemberhentian pegawai yang dilakukan secara permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan (Robins, 2006).

Fenomena terjadinya tingkat turnover intention dialami perusahaan “Swalayan Bentar” yang ada di Kecamatan Prajurit Kulon kota Mojokerto. Swalayan Bentar merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Mojokerto. Perusahaan ini pada awal januari tahun 2018 telah memiliki karyawan sebanyak 35 karyawan yang ada di bagian pramuniaga. Lokasi Swalayan Bentar bertempat di pusat kota tepatnya di Jalan Raden Wijaya kota Mojokerto.

Berdasarkan data yang didapat dari bapak Hasan Basori selaku manager Swalayan Bentar ternyata tingkat turnover karyawan pada bagian pamuniaga termasuk tinggi. Tingginya tingkat turnover di Swalayan Bentar ditunjukkan dalam data sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Turnover Pramuniaga Swalayan Bentar Bulan Juli – Desember 2017

Bulan	Jumlah karyawan awal	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir	Turnover rate (%)
Juli	52	0	1	51	1,94
Agustus	51	2	3	50	1,98
September	50	1	2	49	2,02
Oktober	49	4	8	45	8,51
November	45	3	8	40	11,76
Desember	40	4	9	35	13,33

Sumber: data swalayan bentar tahun 2017

Dari data turnover yang terdapat pada tabel 1.1 dapat diketahui persentase tingkat turnover karyawan di Swalayan Bentar pada bagian pramuniaga dengan menggunakan rumus LTO (Labour Turnover).

Berdasarkan perhitungan LTO (Labour Turnover), persentase tingkat turnover karyawan bagian pramuniaga di Swalayan Bentar mengalami tingkat kenaikan yang tinggi hingga mencapai angka 13,33%. Tingkat turnover karyawan yang terjadi di Swalayan Bentar telah melebihi standar yang ditolerir yaitu sebesar 10%, seperti yang diungkapkan Heneman dkk (2005:1) bahwa “Standar tingkat turnover karyawan yang bisa ditolerir pada perusahaan berbeda-beda.

Namun jika tingkat turnover yang mencapai lebih dari 10% adalah terlalu tinggi menurut banyak standar”. Hal ini tentu menjadi masalah bagi perusahaan karena dengan adanya tingkat turnover karyawan yang tinggi tentunya sedikit banyak akan mengganggu kestabilan perusahaan seperti ketika keluarnya seorang karyawan perusahaan harus segera mencari pengisi kekosongan tempat yang ditinggalkan seorang karyawan yang keluar tadi agar tetap menjaga kestabilan perusahaan akan tetapi di lain sisi masuknya karyawan menimbulkan permasalahan lain di antaranya waktu seorang karyawan untuk beradaptasi dan juga pengeluaran biaya untuk perekrutan karyawan.

Hal itu menyebabkan perusahaan akan kehilangan banyak biaya meliputi biaya langsung berupa biaya rekrutmen, seleksi serta pelatihan dan pengembangan dan biaya tidak langsung berupa komitmen karyawan, kualitas pekerjaan, tingkat produktifitas dan keuntungan. Terdapat banyak variabel yang mempengaruhi turnover rate perusahaan, untuk mengurangi tingkat turnover kita harus mengidentifikasi penyebabnya dan menanganinya (Dessler, 2015).

Berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti dari pramuniaga, faktor yang mempengaruhi turnover intention adalah kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung terlihat dari tingginya tingkat kriminalitas yang terjadi seperti pencurian barang yang diduga dilakukan oleh customer yang menjadi tanggung jawab pramuniaga. Sehingga para pramuniaga saling melemparkan tanggung jawab dan hal itu menyebabkan renggangnya hubungan antar pramuniaga.

Selain itu, untuk menggali informasi lebih lanjut penyebab tingginya presentase turnover intention yang terjadi. Peneliti juga mendapat informasi lain dari pramuniaga dan ditemukan masalah lain yaitu, pemberian gaji yang masih dibawah UMK Mojokerto dan kurang sesuai dengan beban pekerjaan yang diterima. Selain itu, kurangnya pemberian kompensasi yang terjadi pada karyawan Swalayan Bentar. Khususnya dalam pemberian insentif yang tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan yaitu Rp.25.000/jam.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa pihak Swalayan Bentar memberi gaji Rp 1.150.000 / bulan, sedangkan UMK Mojokerto sebesar Rp 1.735.250 / bulan. Selain itu karyawan merasa gaji yang diberikan kurang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan dan kurang untuk mencukupi kebutuhan karyawan.

Menurut Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Kompensasi penting bagi pramuniaga sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai kerja mereka sebagai karyawan. Pimpinan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan dan mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja organisasi (Atmajawati, 2007).

Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi. Kompensasi juga membuat keseimbangan antara keuntungan dan biaya dengan harapan dari pramuniaga. Menyadari betapa pentingnya pramuniaga sebagai sumber daya manusia dan sebagai aset yang berharga, maka perlu diperhatikan pemberian kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakan para pramuniaga.

Semakin tinggi kompensasi yang diterima pramuniaga dari pihak Swalayan Bentar maka kesejahteraan pramuniaga pun juga akan meningkat. Hal ini memotivasi pramuniaga untuk melaksanakan semua tugas serta

tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga sebaliknya jika kompensasi yang diterima adalah rendah maka kesejahteraan pun akan berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi Swalayan Bentar karena tujuan yang tidak tercapai dengan baik dan keluarnya para karyawan sebagai aset perusahaan.

Berdasarkan masalah pada perusahaan Swalayan Bentar tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Invention Pada Swalayan Bentar Mojokerto”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang terjadi, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana turnover intention, lingkungan kerja dan kompensasi yang ada pada Swalayan Bentar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover invention pada karyawan Swalayan Bentar?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap turnover invention pada karyawan Swalayan Bentar?
4. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Swalayan Bentar?

C. Batasan Masalah

Untuk mempermudah di dalam memahami penelitian ini, maka peneliti hanya akan membahas beberapa variabel yaitu Lingkungan kerja yang mengacu pada teori Nitisemito (2014:159) dengan indikator tata ruang kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan. Kompensasi yang mengacu pada teori Hasibuan (2012:86) dengan indikator gaji, insentif, dan tunjangan. Serta turnover intention yang mengacu pada teori Mobley (2011:150) dengan indikator pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Variabel tersebut di pilih karena didasarkan pada kondisi perusahaan yang telah di sebutkan di atas, sehingga hasil penelitian ini lebih fokus pada permasalahan yang terjadi di perusahaan. Serta hanya menyangkut karyawan bagian pramuniaga yang berjumlah 35 orang.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, kompensasi, serta turnover intention yang ada di Swalayan Bentar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di Swalayan Bentar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan di Swalayan Bentar.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan di Swalayan Bentar.

E. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi swalayan bentar, sebagai evaluasi kerja kepada pimpinan, untuk memperhatikan lingkungan kerja dan kompensasi agar dapat mengurangi tingkat turnover intention.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti-peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention.

